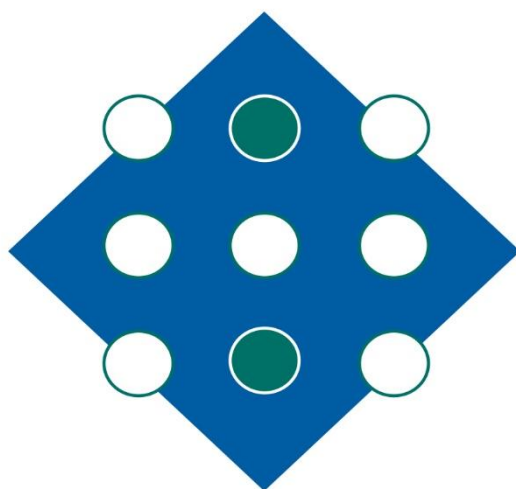




IdISBa

**Memoria Responsabilidad Social
Corporativa
IdISBa 2023-2025**

Índice

1. Presentación.....	- 4 -
2. Introducción	- 6 -
2.1. Actividad del IdISBa	- 8 -
3. Compromiso del IdISBa.....	- 10 -
3.1. Compromiso del IdISBa con los derechos humanos	- 12 -
3.1.1. Plan de igualdad.....	- 12 -
3.1.2. Principios éticos y buenas prácticas	- 18 -
3.1.3. Ombudsperson.....	- 19 -
3.1.4. Comité de Integridad	- 19 -
3.1.5. Sesiones informativas de Dirección:	- 20 -
3.1.6. Ciencia abierta.....	- 20 -
3.1.7. Formación relacionada con los Derechos Humanos	- 22 -
3.2. Con los derechos laborales	- 23 -
3.2.1. Convenio laboral	- 23 -
3.2.2. Carrera investigadora	- 23 -
3.2.3. Captación y retención del talento	- 24 -
3.2.4. Sello HRS4R	- 25 -
3.2.5. Canales de participación.....	- 25 -
3.2.6. Trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil	- 26 -
3.2.7. Formación relacionada con los Derechos Laborales	- 26 -
3.3. Con el medio ambiente	- 26 -
3.3.1. Plan de residuos	- 26 -
3.3.2. Data Management and Analysis.....	- 27 -
3.3.3. Inscripción Balear Huella de Carbono.....	- 27 -
3.3.4. Líneas transversales IdISBa.....	- 28 -
3.3.5. Formación relacionada con el medio ambiente.....	- 29 -

3.4. Con la lucha contra la corrupción y por la transparencia de gestión.....	30 -
3.4.1. Corrupción	30 -
3.4.2. Participación y transparencia	30 -
3.4.3. CoARA.....	31 -
3.4.4. Formación relacionada con la anticorrupción	31 -
4. Objetivos	32 -

1. Presentación

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa), manteniendo su adhesión al Pacto Mundial, apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), integrándola en su modelo de gestión, orientado a promover la participación, el compromiso, la transparencia, la responsabilidad, la equidad, la eficacia y la eficiencia, siempre con el objetivo de preservar la sostenibilidad.

Durante el período 2023-2025, se han llevado a cabo una serie de actividades, entre las cuales destacamos:

- Re-acreditación del IdISBa por parte del Instituto de Salud Carlos III.
- Aprobación por parte del Patronato del IdISBa, en fecha 9 de abril de 2025 del nuevo Plan Estratégico del IdISBa.
- Aprobación por parte del Patronato del IdISBa, en fecha 9 de abril de 2025 del nuevo Plan de Calidad del IdISBa.
- Inscripción de la huella de carbono del IdISBa en el Registro Balear de Huella de Carbono.
- Mantenimiento de la convocatoria Liberi con la finalidad de apoyar la política de acceso abierto con el objetivo de promover la difusión de su producción científica, favoreciendo la accesibilidad, la visibilidad y el impacto de su investigación científica, siguiendo la iniciativa de Budapest y la declaración de Berlín y la legislación nacional e internacional vigente en materia de difusión científica en acceso abierto.
- Mantenimiento del certificado de calidad ISO 9001:2015 en la plataforma del Biobanco. Esta certificación responde a una norma internacional que se aplica a los sistemas de gestión de calidad basados en procesos, y que garantiza el compromiso con la mejora continua en las actividades desarrolladas por el Biobanco.
- Anualmente el IdISBa organiza el “Cursos de Bioética y Buenas Prácticas Clínicas para el Personal Investigador”. El objetivo es dar al personal investigador un código de conducta ética que garantice el ejercicio de la buena práctica profesional durante el proceso de la investigación.
- Aprobación por parte del Patronato del IdISBa, en fecha 20 de junio de 2024 del Comité de Integridad. Este Comité tiene el objetivo de proporcionar conocimiento

y la adopción interna del código de buenas prácticas, así como dar soporte y asesoramiento a la figura del Ombudsperson delante conflictos que puedan surgir en relación con la integridad de la investigación.

El IdISBa tiene cuenta en su página web con un apartado dedicado a su compromiso con los valores promovidos por el Pacto Mundial y la relevancia del cumplimiento de los 10 Principios fundamentales (<http://www.idisba.es/es/Presentaci%C3%B3n/Responsabilidad-social-corporativa>).

De cara a los próximos años, el IdISBa reafirma su compromiso de avanzar en la mejora continua en su responsabilidad social corporativa, basada en el respeto y la aplicación de los 10 principios en el ámbito de los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Dra. Antònia Barceló Bennàssar
Directora Científica IdISBa

2. Introducción

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears nace de la asociación y colaboración entre los diferentes centros y dispositivos que desarrollan actividades de investigación biosanitaria y biomédica en el territorio de las Illes Balears.

El Instituto se creó el 23 de diciembre de 2013, bajo la denominación Instituto de Investigación Sanitaria de Palma (IdISPa) y no es hasta el año 2017, cuando se modifican sus estatutos y razón social, que pasa a denominarse Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears.

Actualmente los centros o estructuras sanitarias que lo conforman son:

- La **Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears**, que actúa como estructura de gestión del IdISBa, incluyendo sus laboratorios e infraestructuras de investigación y el personal de gestión e investigación propio.
- El Hospital Universitario Son Espases, centro hospitalario docente e investigador del Servicio de Salud de las Illes Balears, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- El Instituto Universitario de Investigación en Ciencias de la Salud (IUNICS), instituto de investigación perteneciente a la Universidad de las Illes Balears (UIB); incluyendo todas las instalaciones que utilizan los grupos de investigación adscritos al IUNICS.
- La Gerencia de Atención Primaria de Mallorca, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- El Hospital Universitario Son Llàtzer, centro hospitalario docente e investigador del Servicio de Salud de las Illes Balears, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.
- La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears, incluyendo todas sus instalaciones dedicadas a actividades de investigación y formación.

La acreditación como Instituto de Investigación Sanitaria obtenida en el 2019, por parte del Instituto de Salud Carlos III, y su re-acreditación en 2024, es un reconocimiento de excelencia de los resultados científicos y de los retornos beneficiosos en el ámbito asistencial, social y económico de la investigación.

El IdISBa está integrado actualmente por 54 grupos de investigación. Los grupos de investigación se distribuyen en 7 áreas científicas estratégicas y se estructuran en torno a líneas de investigación específicas lideradas por el investigador o investigadora responsable de cada grupo.

2.1. Actividad del IdISBa



Durante estos años el IdISBa ha consolidado ayudas de apoyo a la investigación:

- Convocatoria Ramon Llull para la intensificación de la actividad.
- Convocatoria Liberi para promover la publicación de artículos científicos originales en revistas de acceso abierto.
- Convocatoria del programa de prácticas de verano García-Palmer para 4 estudiantes del último curso de grado o máster.
- Convocatoria de investigación intramural programa Synergia, para el desarrollo de proyectos de investigación en salud a realizar de manera coordinada entre un mínimo de dos grupos de investigación IdISBa.
- Convocatoria de investigación intramural programa PRIMUS, para el desarrollo de proyectos de investigación por parte de investigadores que aún no hayan obtenido un proyecto de investigación competitivo público nacional o internacional como investigador principal.
- Convocatoria de investigación intramural programa IMPETUS, para el desarrollo de proyectos de investigación para el personal investigador postdoctoral, que no hayan obtenido aún un proyecto competitivo público nacional o internacional como investigador principal.
- Convocatoria MOVILITAS, con el objetivo de otorgar ayudas dirigidas a la financiación de estancias de profesionales investigadores vinculados al IdISBa, para el aprendizaje o perfeccionamiento de técnicas, tecnológicas o procedimientos en investigación, desarrollo e innovación tecnológica del campo de la biomedicina, en instituciones nacionales o extranjeras de prestigio.
- Programa Llabor, con el objetivo de articular el acceso a fondos de financiación de la investigación a investigadores e investigadoras emergentes, así como a grupos emergentes.
- Por la parte de captación del talento, destacamos las siguientes convocatorias:
 - “ITS2023 – 057 – CONSCIENCIA IdISBa: consolidar la ciencia IdISBa”: financiación del Impuesto de Turismo Sostenible de la Agencia de Estrategia Turística de las Illes Balears (AETIB) que permite la captación de talento investigador en las diferentes etapas de la carrera investigadora, así como en su gestión (5 predoctorales, 4 postdoctorales, 4 técnicos y 4 plazas de gestión).
 - “SOIB Recerca i Innovació” 2023: incorporación de 4 jóvenes talentos en investigación en salud.

- SOIB Jove: cualificados sector público, universidad y entidades locales 2024: incorporación de 19 jóvenes talentos en investigación en salud y 3 en gestión.

A continuación, se presenta un resumen de la actividad del IdISBa, reflejando la captación de proyectos, los estudios clínicos, la producción científica, patentes y las actividades formativas y de divulgación.

	2019	2020	2021	2022	2023
Ayudas competitivas en RR.HH	20	13	9	15	15
Proyectos competitivos nacionales y autonómicos concedidos	16	19	15	23	28
Proyectos competitivos internacionales concedidos	2	2	5	5	3
Patentes	6	1	1	2	1
Estudios clínicos activos	486	497	327	306	359
Ensayos clínicos iniciados	82	89	91	91	86
Publicaciones indexadas en JCR	513	580	621	616	586
Actividades formativas	46	29	34	42	55
Actividades de divulgación	7	4	6	15	22

Tabla 1. Memoria de actividades IdISBa 2023:

<https://www.idisba.es/es/Portals/0/Documentos/Memorias%20cient%EDficas/Memoria%20IdISBa%202023.pdf>

3. Compromiso del IdISBa

Con la aprobación del Plan de Calidad 2025-2029, se ha actualizado la Política de calidad de la IdISBa. Esta se concreta partiendo de los siguientes objetivos del Plan estratégico IdISBa 2025-2029:

- **Organización y estructura.** Llevar a cabo una redefinición integral del funcionamiento del IdISBa, tanto a nivel de gobierno como de gestión, para optimizar el desarrollo de sus funciones asignadas.
- **Colaboraciones e internacionalización.** Mejorar el posicionamiento y visibilidad del Instituto, tanto a nivel interno como externo, a través del establecimiento de colaboraciones y alianzas a todos los niveles con otros socios estratégicos
- **Fomento de la I+D traslacional.** Impulsar la disponibilidad de fondos y recursos (tanto humanos como materiales) para consolidar la investigación clínica y traslacional en el IdISBa.
- **Personas.** Consolidar la capacitación y la competitividad de los recursos humanos del Instituto, impulsando su desarrollo científico y el refuerzo en ámbitos concretos de actividad.
- **Innovación.** Completar la integración de la actividad innovadora como un ámbito adicional en la cartera de servicios de los profesionales del IdISBa.

Se diseña a raíz de estos objetivos una política que garantice a profesionales investigadores del Instituto y a los organismos que lo financian, la calidad de los servicios prestados, la eficiencia de los procesos, la búsqueda de la mejora continua, y el mayor aprovechamiento de los recursos disponibles.

Las directrices y compromisos básicos que rigen las actuaciones derivadas de este plan son:

- Asegurar la imparcialidad, independencia e integridad y la competencia técnica de sus actuaciones en materia de investigación biomédica.
- Definir, desarrollar e implantar el sistema de gestión de calidad para evaluar los procesos del IdISBa según los requisitos de la guía de acreditación para institutos de investigación sanitaria del Instituto de Salud Carlos III.
- Buscar la excelencia y la mejora continua mediante la identificación de oportunidades de mejora, orientando los esfuerzos a la prevención, y con una perspectiva de optimización como objetivo final.
- Promover la captación, retención y desarrollo profesional de investigadoras e investigadores.
- Potenciar el factor humano, ya que la calidad solo puede conseguirse con la comunicación, la participación activa y el trabajo en equipo de todos.

- Promover la igualdad de oportunidades y trato entre todos sus trabajadores.
- Establecer una comunicación eficaz con el investigador que propicie la adaptación a sus necesidades y expectativas.
- Proporcionar formación e información, de forma planificada y permanente, a todos los niveles de la organización con el objetivo de que cada persona disponga de la cualificación necesaria para realizar su trabajo.
- Alcanzar, sin perjuicio de los principios precedentes, la satisfacción del personal investigador interno y externo, para mantener y mejorar las relaciones con este.
- Apoyar y promover los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

El IdISBa apuesta así por la aplicación de un modelo de calidad basado en la filosofía de una mejora continua, que inspire la totalidad de sus acciones. Con este objetivo se dota de las estructuras y los mecanismos adecuados para impulsar la cultura de calidad en todos los profesionales y áreas y se cuenta con la implicación de sus órganos de dirección y coordinación para su desarrollo y su aplicación en las mejores condiciones.

3.1. Compromiso del IdISBa con los derechos humanos

El IdISBa garantiza el cumplimiento de los derechos humanos con la implementación del Plan Estratégico del IdISBa y los diferentes planes de acción con referencia a recursos humanos, a la ética de la investigación, a la igualdad, a la participación ciudadana y a la divulgación científica.

3.1.1. Plan de igualdad

El 31 de marzo de 2023 el Patronato del IdISBa aprueba el nuevo plan de igualdad. Este Plan tiene como objetivo principal definir un conjunto integrado y sistemático de políticas públicas y medidas que posibiliten la promoción de la igualdad de género.

Las áreas de actuación que se han trabajado en el diagnóstico y sobre los cuales se ha estructurado la investigación pretenden ser las áreas en las cuales se intervenga con acciones o medidas establecidas en el Plan. Estas son:

- Estrategia y organización interna.
- Acceso, selección, promoción y desarrollo.
- Condiciones laborales.
- Conciliación.
- Prevención de riesgos y acoso sexual y por razón de género.
- Comunicación, imagen y lenguaje.

El Plan de Igualdad tiene los siguientes objetivos principales:

- Garantizar el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas de actuación de la entidad.
- Promover y aumentar la presencia de las mujeres y hombres en aquellas áreas y centros donde tengan una baja representación, respectivamente, considerando la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra los casos de acoso sexual, actitudes y tratos discriminatorios.
- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.

Análisis de la composición del personal contratado del IdISBa:

El IdISBa cuenta con una plantilla de 191 personas en 2024. La distribución desglosada por género muestra una relativa feminización del personal propio, con una representación de mujeres de un 62 % del personal.

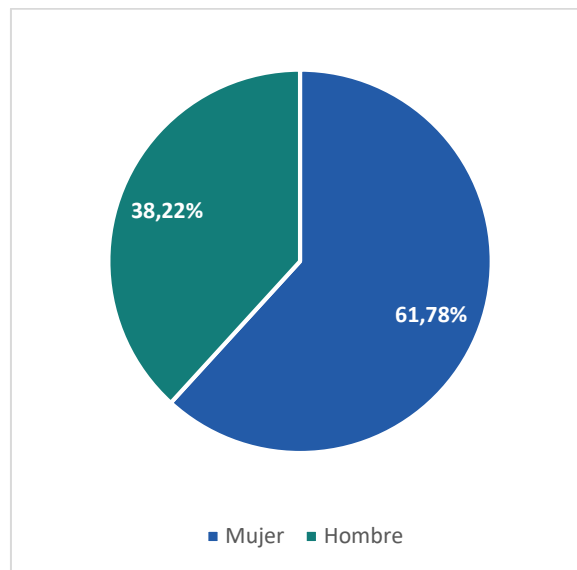


Gráfico 1. Distribución del personal contratado por género.

Si tenemos en cuenta el personal contratado por el IdISBa y el personal adscrito esta proporción tiende a acercarse, llegando a ser de un 45% en Hombres y de un 55% en mujeres:

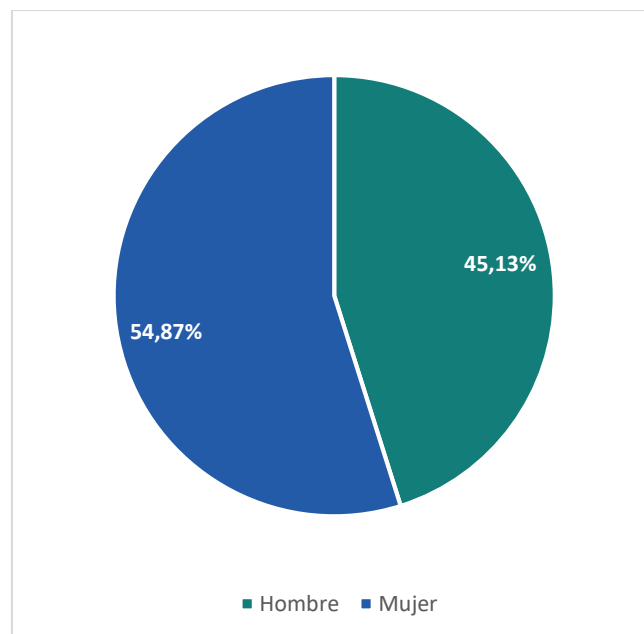


Gráfico 2. Distribución del personal contratado y adscrito por género.

Distribución de personal adscrito y propio en función del género del IdISBa

Personal IdISBa	Distribución por género		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	1	2	3
Personal de administración y gestión	10	15	25
Personal técnico de plataforma	11	11	22
Personal investigador	404	490	894
TOTAL	426	518	944

Tabla 2. Distribución personal contratado y adscrito IdISBa 2024.

Se observa que en el 2024 ha aumentado el % de mujeres responsables de grupo con respecto a los años anteriores. Un 40% de los grupos están liderados/co-liderados por una mujer, lo que evidencia, a pesar del aumento, la presencia de un techo de cristal para las mujeres en el IdISBa.

Año	2020	2021	2022	2023	2024
Número RG mujeres	16	16	20	25	30
% RG mujeres	30,8%	30,8%	35,7%	35,2%	40,0%

Tabla 3. Evolución responsables y co-responsables de grupo liderados por una mujer.

En cuanto a la situación de los diferentes órganos de gobierno y asesores del IdISBa en relación a su paridad, se puede comprobar cómo el Patronato, el Comité Científico Externo y el Comité Científico Interno cumplen con el principio de paridad, entendido como una distribución por géneros en el que ninguno de ellos se encuentra representado en una proporción menor al 40%. Dado el procedimiento de nombramiento de cargos a algunos de estos órganos (Patronato, Comité Ejecutivo y Consejo Social y Empresarial), parece difícil que el IdISBa pudiera actuar de forma directa con el fin de mejorar el cumplimiento de este principio de paridad, en tanto que la responsabilidad de los nombramientos viene dada en virtud del cargo que ocupa la persona o bien porque son responsabilidad de una entidad ajena al IdISBa.

Órgano	% mujeres	Paridad
Patronato	46,15 %	Si
Comité Ejecutivo	60,00 %	Si
Dirección	66,67 %	Sí
Comité Científico Externo	54,55 %	Sí
Comité Científico Interno	56,00 %	Si
Consejo Social y Empresarial	30,00 %	No

Tabla 4. % mujeres en comités IdISBa.

Análisis de la actividad científica con perspectiva de género

Durante los últimos años, el número de tesis defendidas por mujeres ha sido superior a la de los hombres.

Año	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
2020	11	9	2	81,80%
2021	27	12	15	44,40%
2022	20	14	6	70,00%
2023	32	18	14	56,25%
2024	33	19	14	57,58%

Tabla 5. Tesis defendidas por año y género.

En contraste, al analizar la distribución de dirección de tesis doctorales según el género, se evidencia un claro desequilibrio. No es sino hasta 2024 cuando las mujeres alcanzan el 40 % del total de direcciones. Esta situación podría estar vinculada a la menor presencia de

mujeres en posiciones de liderazgo dentro de los grupos de investigación, lo que afecta negativamente tanto a su visibilidad como su capacidad para atraer estudiantes.

Año	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
2020	37	14	23	37,80%
2021	69	25	44	36,20%
2022	60	18	42	30,00%
2023	60	23	37	38,33%
2024	63	27	36	42,86%

Tabla 6. Dirección de tesis por año y género.

Plan de acción del plan de igualdad IdISBa

La Dirección y la Comisión de Igualdad del IdISBa ha diseñado un plan de acción en el que se identifican 10 ejes de actuación, con la finalidad de reducir la brecha de género.

Los ejes de actuación del plan de acción son:

1. Cultura y gestión organizativa.
2. Condiciones laborales.
3. Acceso a la organización.
4. Formación.
5. Promoción y desarrollo
6. Salud laboral.
7. Lenguaje e imagen.
8. Comunicación del Plan de Igualdad.
9. Acciones transversales para potenciar la promoción de las mujeres en la carrera investigadora.
10. Acciones institucionales.

3.1.2. Principios éticos y buenas prácticas

El IdISBa, consciente de la necesidad de la protección de los derechos, la seguridad y el bienestar de los sujetos, así como de la credibilidad de los resultados de la investigación clínica ha continuado con su política de bioética establecida en su Guía de buenas prácticas de investigación, no aceptando, bajo ningún concepto, ningún proyecto de investigación que no tenga el informe favorable del Comité de Ética de la Investigación de las Islas Baleares (CEI-IB). Además, ha continuado con los cursos de bioética y buenas prácticas para el personal investigador.



Por otra parte, los proyectos que implican el uso de animales de experimentación en las instalaciones del IdISBa son evaluados por parte del Comité Ético de Experimentación Animal IdISBa (CEEa-IdISBa), que tiene como finalidad la protección y cuidado de los animales utilizados para la experimentación, asesorando en cuestiones relacionadas con el bienestar de los animales buscando evitar el sufrimiento prolongado e innecesario, controlando la duplicación inútil de procedimientos y procurando la reducción del uso de animales al mínimo posible, impulsando el uso de métodos alternativos cuando fuera adecuado.

3.1.3. Ombudsperson

La figura de la Ombudsperson vela por los derechos del personal, especialmente en temas de igualdad, respeto, conflicto y acoso. Tiene un papel claro en la defensa de los derechos fundamentales dentro del entorno de trabajo, fomentando un clima laboral sano y justo.

En mayo de 2023, en la sesión ordinaria del Patronato del IdISBa, se nombra a la Dra. Magdalena Cantó Ombudsperson del Instituto.

La Ombudsperson es una figura independiente, debidamente calificada y de gran integridad personal y profesional. Su tarea es mediar y aconsejar en casos de conflicto en materia de buenas prácticas científicas.

En el ejercicio de sus funciones, la Ombudsperson desempeña sus funciones de forma independiente sin estar sujeto a mandato imperativo alguno.

La Ombudsperson está accesible a todo el personal investigador para los casos en que hubiera la sospecha de una posible vulneración de los principios de la buena práctica científica.

La Ombudsperson asegura discreción acerca de la información que señale un posible conflicto profesional. Asimismo, las gestiones de la Ombudsperson son confidenciales, y no está obligada a revelar esta información a los órganos de gestión del Instituto.

3.1.4. Comité de Integridad

El Comité de Integridad Científica (CIC) es un órgano creado por acuerdo del Patronato de la Fundación. Tiene como objetivos proporcionar el conocimiento y la adopción interna del código de buenas prácticas, así como dar apoyo y asesoramiento a la Ombudsperson ante conflictos que puedan surgir en relación con la integridad de la investigación. Está formado por personal adscrito al centro de forma libre y voluntaria.

Las funciones del comité son las siguientes:

- Actuar como órgano asesor y de apoyo de la Ombudsperson ante conflictos que puedan surgir en relación con la integridad en la investigación.
- Promover el cumplimiento de los preceptos que se incluyen en la guía de buenas prácticas clínicas en investigación del Instituto.

- Informar y sensibilizar a la comunidad científica de las instituciones que formen parte del IdISBa sobre los sucesos, necesidades y orientaciones en referencia a los aspectos éticos y deontológicos de la investigación biomédica.
- Permanecer atentos y receptivos a nuevos problemas relacionados con la integridad de la investigación.
- Trasladar los informes, propuestas y recomendaciones relacionados sobre integridad científica emitidos por el Comité Español de Ética de la Investigación (BOE 27 del 1 de febrero de 2023) a la comunidad científica del IdISBa.

3.1.5. Sesiones informativas de Dirección:

La Dirección Científica y la Dirección Gerencia del IdISBa realizan sesiones periódicas con la finalidad de reforzar la comunicación interna, la participación y el derecho a la información del personal. Promueven una cultura de transparencia, respeto y escucha activa, lo que puede enmarcarse como parte del respeto a los derechos laborales y humanos dentro de la organización.

3.1.6. Ciencia abierta

La definición de una política institucional de acceso abierto permite al IdISBa:

- Incrementar la visibilidad nacional e internacional.
- Aumentar el impacto de la investigación realizada por los investigadores del IdISBa.
- Evidenciar la excelencia en la calidad de investigación.
- Velar por el cumplimiento de la legislación y las recomendaciones vigentes, a nivel nacional e internacional, garantizando que los resultados de la investigación financiada con recursos públicos sean de dominio público.

El IdISBa, por tanto, promueve la difusión de su política de acceso abierto con el objetivo de favorecer la accesibilidad, la visibilidad y el impacto de su investigación científica y acuerda, siguiendo la declaración de Berlín y las recomendaciones anteriores y la legislación nacional e internacional vigente, los siguientes compromisos:

1. Promover la publicación de forma prioritaria en régimen de acceso electrónico abierto de la producción científica de sus investigadores.
2. Colaborar en la creación a corto plazo de un repositorio institucional que permita archivar, difundir y preservar los documentos y otros objetos digitales generados por la actividad del IdISBa para su acceso en abierto por parte de la comunidad investigadora global.
3. Promover y recomendar a sus investigadores que depositen su producción científica en repositorios científicos de acceso abierto, mientras no exista el repositorio institucional. A partir de la creación del repositorio institucional, establecer medidas que promuevan el depósito de la producción y datos científicos generados a este.
3. Promover y facilitar la reutilización de los datos de investigación.
4. Velar por el respeto a los derechos de autor, la propiedad intelectual y la confidencialidad.
5. Disponer la publicación obligatoria en acceso abierto de los resultados financiados, totales o parcialmente, por convocatorias intramurales del IdISBa.
6. Promover el uso de licencias que fomenten la publicación en abierto por parte de los autores implicados, como pueden ser, entre otras, las denominadas "Creative Commons".
7. Promover y desarrollar acciones y campañas formativas, informativas y promotoras sobre el acceso abierto, y colaborar con otras instituciones en su promoción y difusión, así como en el desarrollo de programas de cooperación en este ámbito.

Desde el 2019 el IdISBa ha publicado la convocatoria interna "LIBERI". El objeto de esta convocatoria es promover la publicación de artículos científicos originales en revistas de acceso abierto por parte del personal investigador del IdISBa. El presupuesto asignado a esta convocatoria en 2025 es de 40.000€.



3.1.7. Formación relacionada con los Derechos Humanos

En materia de derechos humanos, el IdISBa ha ofrecido las siguientes sesiones formativas:

- Curso "Aprende a implantar el plan de igualdad en la empresa" (40h, online). 2023.
- "X Jornadas IdISBa": por una investigación ética, responsable y de calidad" (11h). 2023.
- "VI Curso de aspectos éticos y legales de la investigación" (6h) - Comité de Ética de la Investigación (CEI-m).2023.
- Curso "Igualdad de género: aplicación práctica en la empresa y los RRHH" (65h, online) - Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad). 2024.
- Sesión "Plan de igualdad y protocolo de acoso del IdISBa" (1h) - Carolina Madrid Sánchez, técnica de la Unidad de Recursos Humanos. 2024.
- Curso "Gestión de la diversidad LGBTI+ en ámbitos laborales" (25h, online) - Universidad Rey Juan Carlos. 2024.
- Curso "Gestión de equipos virtuales" (4h, online) - Netex /Overlap. 2024.
- Sesión "OTMR - buenas prácticas en selección" (1h, online) – REGIC. 2024.
- Curso "Principios de Investigación e Innovación Responsable (RRI)" (20h, online) - Instituto de Salud Carlos III. 2024.
- Curso "Igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito del empleo" (75h, online) - Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad). 2024.
- "VII Curso de aspectos éticos y legales de la investigación" (7h) - Comité de Ética de la Investigación (CEI-m). 2025.

3.2. Con los derechos laborales

3.2.1. Convenio laboral

El personal contratado por el IdISBa se encuentra representado por el Comité de Empresa, órgano que defiende los intereses de los mismos. Los miembros del Comité de Empresa son escogidos democráticamente por mandatos de cuatro años y el número de representantes está relacionado con el número de trabajadores contratados por la empresa.

En fecha 21 de agosto de 2021 se publicó al Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB) el “I Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa).

El Convenio dispone del siguiente índice:

- Capítulo I – Disposiciones generales*
- Capítulo II – Organización del trabajo*
- Capítulo III – Provisión de vacantes, selección y contratación*
- Capítulo IV – Jornada y horario*
- Capítulo V – Vacaciones, permisos, licencias y fiestas*
- Capítulo VI – Suspensión del contrato de trabajo*
- Capítulo VII – Extinción del contrato de trabajo*
- Capítulo VIII – Salud laboral*
- Capítulo IX – Acción social*
- Capítulo X – Estructura salarial*
- Capítulo XI – Derechos de representación*
- Capítulo XII - Régimen disciplinario*

3.2.2. Carrera investigadora

El IdISBa ha continuado durante estos años con la interpretación y la implementación del decreto de carrera investigadora aprobado el 15 de marzo de 2019 por el Consell de Govern, con la finalidad de regular las condiciones laborales de sus investigadores.

Este decreto permite proporcionar a los investigadores sanitarios de las Illes Balears condiciones laborales adecuadas a su mérito y esfuerzo, les propicia una estabilidad laboral, les da seguridad jurídica y promueve la igualdad de oportunidades para los investigadores del Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa).

Con este decreto se define una carrera investigadora articulada en etapas sucesivas con un incremento de responsabilidad y remuneración entre cada una.

El decreto asegura la contratación indefinida del investigador que supere los criterios de evaluación. Ello se realiza mediante la coordinación de las convocatorias para la captación de

investigadores en la etapa de investigador asociado con una oferta pública condicionada al resultado positivo de la evaluación final.

Por otra parte, incluye medidas para garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de investigadores: comités de selección paritarios y, en el caso de plazas con contratación indefinida, presencia de expertos externos a la institución de prestigio reconocido y sin conflicto de interés.

El Decreto establece también medidas para favorecer la conciliación y la igualdad de la mujer:

- Posibilidad de suspensión o prolongación de la duración del contrato por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por un periodo equivalente al permiso de maternidad o paternidad para cada hijo. Se establece que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, pueden ampliar el cómputo de la duración del contrato, en los términos que establecen la normativa básica estatal y la negociación colectiva.
- Se establece la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad en los institutos.
- Se establece la obligatoriedad de comités de selección paritarios.
- Se establece una prolongación de los periodos de evaluación del rendimiento investigador en los supuestos de maternidad o paternidad, o reducciones de jornada por cuidado de dependientes o por enfermedad.

3.2.3. Captación y retención del talento

Tal y como se describe en el Plan de RR.HH del IdISBa, el Instituto tiene dentro de sus objetivos estratégico desarrollar acciones para captar nuevo talento y retener a los profesionales, con la finalidad de mantener una masa crítica de investigadores y consolidar el instituto como un centro de referencia en investigación en salud que contribuya al bienestar de la población, a la calidad asistencial y al desarrollo de un nuevo modelo productivo basado en el conocimiento y la innovación.

3.2.4. Sello HRS4R

En 2023, el IdISBa ha renovado el sello europeo “HR Excellence in research” que concede Euraxess como reconocimiento al compromiso del IdISBa con la Estrategia de Recursos Humanos en Investigación (HRS4R).

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) apoya a las instituciones de investigación y a las organizaciones financiadoras en la implementación de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, integrándolos en sus políticas y prácticas. Esta estrategia contribuye a que dichas instituciones resulten más atractivas para los investigadores que buscan nuevos destinos profesionales.

La implementación de HRS4R culmina con el reconocimiento de "Excelencia en Recursos Humanos en Investigación" otorgado por la Comisión Europea a aquellas instituciones que hayan avanzado significativamente en la adaptación de sus políticas de recursos humanos a los principios establecidos en la Carta y el Código.

3.2.5. Canales de participación

La participación de todos los profesionales involucrados en la actividad cotidiana de gestión del Instituto es clave para alcanzar los objetivos establecidos y dar respuesta a las necesidades del personal.

Los canales de participación del personal del IdISBa, así como de las partes externas implicadas en la organización, son los siguientes:

- Encuestas de satisfacción
- Encuestas de detección de necesidades formativas
- Comisión de Igualdad
- Buzón de sugerencias de la página web del Instituto.
- Correo corporativo calidad.idisba@idisba.es
- Otros canales que puedan derivarse de implantar los planes del IdISBa.

3.2.6. Trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil

Dada la actividad que desarrolla el IdISBa enmarcada dentro del sector de servicios de investigación de España, no catalogada como actividades forzosas, no existe factor de riesgo.

Como toda la actividad del IdISBa se realiza en España, siguiendo los requisitos del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo, se garantiza que el trabajo infantil no es un factor de riesgo para los servicios que presta.

3.2.7. Formación relacionada con los Derechos Laborales

En materia de derechos laborales, el IdISBa ha ofrecido las siguientes sesiones formativas:

- "Procedimientos de recursos humanos: Convocatorias para personal investigador IdISBa" (1h) - Pere Illa Almirall, abogado y asesor legal. 2023.
- "Aplicación de la ley de contratos del sector público en las fundaciones públicas" (1h)
- Antoni Perelló Salamanca, técnico de la Unidad de Gestión Económica y Contratación. 2024.
- "Solicitud y gestión de convocatorias de Recursos Humanos" (1h) - Guillem Mut Tur, técnico de la Unidad de Recursos Humanos. 2024.

3.3. Con el medio ambiente

3.3.1. Plan de residuos

Desde el 2018, el IdISBa tiene implantado su plan de residuos con la finalidad de establecer un marco de actuación que garantice la correcta gestión, segregación, almacenamiento, transporte y eliminación de los residuos generados en las actividades de investigación, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de medio ambiente, salud laboral y seguridad. Este plan busca minimizar el impacto ambiental, promover el uso responsable de los recursos y fomentar prácticas sostenibles dentro del entorno investigador del Instituto.

3.3.2. Data Management and Analysis

El IdISBa lidera el grupo de trabajo de "**Data Management and Analysis**" dentro de la iniciativa de EATRIS ("Spain in Spotlight: The Impact of Climate Change on Health"). Este grupo se enfoca en:

- Establecer **métodos estandarizados** para la **recolección, gestión, integración y análisis de datos** relevantes sobre salud y cambio climático.
- Facilitar la **interoperabilidad de datos** entre diferentes centros de investigación, hospitales y entidades públicas.
- Desarrollar o recomendar **plataformas tecnológicas** que permitan analizar correlaciones entre variables climáticas (temperaturas, polución, eventos extremos) y variables de salud (enfermedades respiratorias, cardiovasculares, etc.).
- Asegurar la **calidad, trazabilidad y seguridad de los datos**, conforme a normativas como GDPR y principios FAIR.
- Generar modelos predictivos o dashboards de seguimiento para uso en políticas públicas o investigaciones.

3.3.3. Inscripción Balear Huella de Carbono

El Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, aprobado por la Ley Orgánica 2/1983, de 25 de febrero, y modificado por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, reconoce en su artículo 23 el derecho de las personas a disfrutar de una vida y un medio ambiente seguro y sano, y exige a las administraciones competentes «impulsar un modelo de desarrollo equitativo, territorialmente equilibrado y sostenible», cooperando «con las instancias nacionales e internacionales en la evaluación y en las iniciativas relacionadas con el medio ambiente y el clima».

En virtud del citado Estatuto, tal y como se reconoce expresamente en su artículo 30 de competencias exclusivas, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene la competencia en materia de protección del medio ambiente recogida en el apartado 46 de dicho artículo (sin perjuicio de la legislación básica del Estado), y en materia de industria conforme al apartado 34 de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica, con la ordenación y planificación de la actividad económica insular, y debe promover en el marco de estas, entre otros principios rectores de la política económica y social, el desarrollo sostenible y el derecho a la salud de los ciudadanos.

Así, la Ley 10/2019, de cara a garantizar el cumplimiento de los objetivos marcados y contribuir a la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero en las Illes Balears, crea el Registro balear de huella de carbono, remitiendo su concreción a un desarrollo reglamentario posterior que se materializa en el Decreto 48/2021 de 13 de diciembre, regulador del Registro balear de huella de carbono

El objeto de este decreto es la regulación de las funciones, la organización y el funcionamiento del Registro balear de huella de carbono, creado por la Ley 10/2019, de 22 de febrero, de cambio climático y transición energética, y adscrito a la consejería competente en materia de cambio climático del Gobierno de las Illes Balears.

Con tal de cumplir con el Decreto 48/2021 de 13 de diciembre, desde el 2021, el IdISBa realiza anualmente la inscripción de la huella de carbono en el Registro balear de huella de carbono.

3.3.4. Líneas transversales IdISBa

En línea con la nueva planificación estratégica 2025-2029 y en estrecha colaboración con la dirección científica, gestión científica, CCI, CCE e investigadores, en el Proyecto Científico Compartido IdISBa 2025-2029, se han definido líneas científicas transversales que implican a un elevado número de grupos e investigadores/as de las distintas áreas del instituto. Estas nuevas líneas transversales van a contribuir a potenciar la actividad científica e impacto del instituto.



Relacionada con el medio ambiente, destacamos la línea transversal **“One health: salud humana, animal y ambiental”**.

Esta línea transversal tiene en cuenta el enfoque One Health, que reconoce la interdependencia entre la salud humana, animal y ambiental, en este sentido, promueve la investigación multidisciplinaria y colaborativa con el objetivo de estudiar las interacciones e interdependencias entre estos tres ámbitos. Este enfoque integral permite identificar por un lado como el impacto de la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos en la salud y calidad de vida, considerando cómo factores ambientales y, por otro lado, zoonóticos pueden influir en la aparición de enfermedades en humanos. Además, es importante incorporar el abordaje de la dimensión social y comunitaria de la salud, investigando las desigualdades sociales en la exposición a riesgos ambientales y su repercusión en comunidades vulnerables. Esta línea promueve estrategias participativas, involucrando a las comunidades en la mejora de su salud y bienestar, y fomentando un enfoque integral para reducir los riesgos y mejorar la calidad de vida.

3.3.5. Formación relacionada con el medio ambiente

En materia ambiental, el IdISBa ha ofrecido las siguientes sesiones formativas:

- "Cambio climático y salud" (1h) - Cristina Linares Gil, codirectora de la Unidad de Referencia en Cambio Climático, Salud y Medioambiente Urbano de la Escuela Nacional de Sanidad (Instituto de Salud Carlos III). 2023.
- "Humo ambiental del tabaco en espacios exteriores: situación actual y perspectivas de futuro" (1h) - Francisca Sureda, investigadora y profesora de Epidemiología y Salud Pública en la Universidad de Alcalá. 2024.
- "Riesgos y medidas preventivas en laboratorio" (2h) - EUROPREVEN. 2024.
- "Gestión de la responsabilidad corporativa alineada con los objetivos de desarrollo sostenible" (30h, teleformación) - Bureau Veritas. 2024.
- Encuentro de la Alianza de Institutos de Investigación Sanitaria y el Comité de Bioética de España: avanzando en conocimiento para una sociedad más saludable (20h) - Instituto de Salud Carlos III/Universidad Internacional Menéndez Pelayo. 2024.
- Sesión “Salud y Cambio Climático desde una perspectiva One Health”. Dr Miguel Ángel Miranda. UIB- Laboratorio multidisciplinar sobre cambio climático. 15 mayo 2025.

3.4. Con la lucha contra la corrupción y por la transparencia de gestión

3.4.1. Corrupción

El IdISBa es una entidad sin ánimo de lucro de titularidad pública, por tanto, toda su actividad está controlada por la normativa vigente en cuanto a la ley de presupuestos, de concursos etc...

Anualmente se realizan auditorías tanto financieras como científicas por parte de las correspondientes autoridades de la comunidad autónoma o de las entidades financiadoras de los proyectos de nuestros investigadores. Dichas auditorías sirven para garantizar nuestro compromiso de lucha contra la corrupción.

El IdISBa cumple con el código de Buen Gobierno que aplica a los cargos directivos y con el código de buenas prácticas en el que se especifica que toda investigación debe llevarse a cabo con integridad y manteniendo la veracidad de los resultados.

3.4.2. Participación y transparencia

El IdISBa, consciente de la importancia de la comunicación para una institución que pretende asentar su actividad en base a principios de buena práctica, tales como la cooperación, la participación y la transparencia, dispone de diferentes canales de comunicación, dirigidos a sus integrantes y a la sociedad en general, que tienen la finalidad de favorecer la participación e integración de los miembros del Instituto y de dar a conocer a la sociedad la labor que se desarrolla en este:

- Página web y Portal de Transparencia: La página web institucional (www.idisba.es)
- Portal del Investigador: Los investigadores IdISBa pueden acceder al Portal del Investigador (Intranet) a través de la página web del Instituto.
- Perfiles en redes sociales: el Instituto utiliza perfiles institucionales en las principales redes sociales, con la finalidad de divulgar su actividad científica y poder interactuar y conectar con diferentes sectores y grupos sociales.

Facebook: www.facebook.com/idisbaib

Twitter: twitter.com/idisbaib

Linkedin: linkedin.com/company/idisbaib

Instagram: instagram.com/idisbaib

- Correo electrónico, por medio de listas de distribución, para la difusión de información relevante a todos los profesionales del IdISBa
- Boletín de noticias IdISBa
- Notas de prensa: el Instituto elabora notas de prensa que difunde a través de su página web y/o directamente a medios de comunicación
- Buzón de sugerencias: situado en la página web del Instituto, permite a cualquier ciudadano, perteneciente o no a la institución, hacer llegar sus comentarios a la Dirección.

3.4.3. CoARA

En mayo 2023, el IdISBa se ha unido a la coalición CoARA (Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación) para impulsar la reforma en la evaluación científica.

CoARA es una iniciativa internacional que busca mejorar la evaluación científica y promover un cambio en la forma en la que se evalúa el impacto de la investigación. La coalición CoARA está formada por más de 460 organizaciones que trabajan juntas para mejorar la evaluación de la investigación en todo el mundo.

El acuerdo firmado supone un paso importante en la búsqueda de nuevas formas de evaluar la investigación y en la lucha contra la evaluación basada en indicadores de impacto únicos, como el factor de impacto de las revistas científicas.

A través de la colaboración, CoARA busca impulsar la adopción de prácticas de evaluación más justas, efectivas y transparentes, y que reconocen la diversidad de contribuciones a la ciencia y la sociedad.

3.4.4. Formación relacionada con la anticorrupción

En materia de anticorrupción, el IdISBa ha ofrecido las siguientes sesiones formativas:

- Sesión "Mala conducta y publicación científica. Revistas predatoras, fábricas de artículos y formas emergentes de mala conducta" (1h) - Alberto Ruano Raviña, catedrático de Medicina Preventiva y Salud Pública. 2025.

4. Objetivos

El IdISBa, consciente de que queda mucho camino por recorrer, se compromete a seguir mejorando en el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en correlación con los objetivos de desarrollo sostenible y en intentar hacerlos extensivos a todo el entorno de entidades con las que colabora.

“YA NO ES SUFICIENTE NO COMETER IMPACTOS NEGATIVOS HOY TENEMOS QUE TRABAJAR POR SER EL IMPACTO POSITIVO (ODS)”